

# 女性の職業活動及び

## 職業意識と育児観

副田 素子・柏木 恵子

### I はじめに

現在、学校教育においては男女共通という基本的理念が貫かれているが、職業活動においては、学校卒業後新規に就職する際の条件にも、入職後の配属や仕事内容、昇進の途にも男女に大きな差がつけられがちであるのが現状である。その差別は、専ら、女子の場合は結婚によって仕事をやめる可能性が強いとみなされ、重要な仕事のための訓練や教育が無駄に終わってしまう危険率が大きいと判断されてしまうことから起こると考えられる。

確かに、様々の職場で働く女性たち自身の立場からも、職業活動のもつ諸問題中で最も共通性が高く根本的な問題の1つは、「職業と結婚」「職業と育児」であるということが出来るだろう。多くの働く女性が、その問題につきあたっては、自分自身の職業観、育児観及び職業条件や、周囲の諸条件——夫の意見や生活環境等に従って、自分に最適の道を模索し、何らかの結論、すなわち選択に至っているだろう。

本稿においては、以上のような視点にたって、1978年東京女子大学比較文化研究所において東京女子大学の卒業生を対象に柏木らが行なった「大学卒業後の諸活動と意識に関する調査」（以後「卒業生調査」と呼ぶ）から、大学卒業後の職業活動及び、職業活動の遂行の仕方（中断・放棄という選択も含めて）に大きな影響を与える諸条件——職種、夫の地位や態度、自分自身の職業観、育児観などと、その諸条件間の相互関係について分析を試みる。

## Ⅱ 職種の分布状況

被調査者の現在の職業の種類については、2つの面から調査が行なわれた。第1には、主にその職業の社会的地位（Status）及び活動形態（家庭内で職業活動も行なっているか、家庭と職場が分離しているか）の2面を知ることのできる11の分類項目から該当するものを選ばせる方法である。この分類項目は、父、母、夫の職種の調査にも用いられ、本人と母親の職種の異同を調べるためにも用いられた。

第2の方法は、具体的に仕事の内容を書いてもらうものであり、それによって、どのような分野で仕事をしているかを調査した。ここでは、具体的な職種名をできるだけ生かすように集計した結果、そのバラエティは44種にの<sup>注1</sup>ぼった。これを教師、家庭教師等、臨床、事務職、技能職、その他の6つに<sup>注2</sup>分類した。

---

注1 各分野の中には44種の職種が次のように分類されている。

1. 教師……保母，幼稚園・小・中・高教員，大学教員（教授～助手），各種学校教師
2. 家庭教師等……塾教師，家庭教師，添削，体育指導，茶・華・書道指導，音楽・手芸・その他の趣味指導
3. 臨床……心理判定，言語治療，視能訓練，児童相談，教育相談，福祉員，カウンセラー，家庭裁判所調査官・調停員，教育委員
4. 事務職……国家・地方公務員，管理職，会社事務
5. 技能職……司書，コンピュータ（プログラマー，インストラクトレス，システムエンジニア），外資系会社秘書，編集・校正，アナウンサー，ディレクター，ステュワーデス，ウエイトレス，美容師，翻訳，通訳，弁護士，画家，作家，人形劇，税理士，経理士
6. その他……家業の手伝い，個人の手伝い・秘書，小売商店，貸ビル・貸家，調査分析，発掘物の修理・復元，袋物内職

注2 この分野別職種分類と地位・形態による職種分類の対応，各職種と結婚状態，各職種の就労タイプとみたのが表1～3表である。表2，表3によると未婚の人，離別した人では教師，事務職でフルタイムで勤めている人が多く，結婚している人は，家庭教師のアルバイトをしている人が多い。

表1 職種（分野による分類×地位形態による分類）

N=406

	自営	自由業 A	自由業 B	管理職	技術系	事務系	労務系	DK	Tot.
教 師			11	7	72	3		1	94人
家庭教師			100	6	1				107人
臨 床			4	1	15			9	29人
事 務 職	2		4	9	4	75			94人
技 能 職	1	5	17	1	28	2	1	2	57人
そ の 他	4		1	1	3	7		9	25人

表2 結婚と職種

	未 婚	結 婚	離 死 別
教 師	21.3	22.9	36.0
家庭教師等	9.4	35.6	20.0
臨 床	6.3	7.1	12.0
事 務 職	44.9	13.0	16.0
技 能 職	12.6	15.0	8.0
そ の 他	5.5	6.3	8.0
Tot. 実 数	127人	253人	25人

表3 職種と就労タイプ

	教 師	家庭教師	臨 床	事務職	技能職	その他
アルバイト	18.1	72.9	41.4	5.3	24.6	44.0
パートタイム	9.6	22.4	6.9	9.6	24.6	16.0
フルタイム	71.3	4.7	51.7	85.1	50.9	40.0
Tot. 実 数	94人	107人	29人	94人	57人	25人

(a) 世代による職種のバラエティ

どの世代の人々が、どのような職についているかを知ることによって、各年齢段階において職業が持つ意味を考察することが可能であろう。また、どのような職種が女性にとって継続可能性の高い職業であるかもそこから推定することができよう。

表4は、各職種への世代毎の分布状況と各世代の有職率を示したものである。

表4 職種、有職率の世代別分布

N=406

世代 職種	1 (23.9 歳)	2 (26.7 歳)	3 (29.7 歳)	4 (34.6 歳)	5 (39.7 歳)	6 (44.8 歳)	7 (48.4 歳)	8 (57.4 歳)	全体人数
教 師	21.0	19.6	21.1	10.5	27.9	24.5	29.1	28.6	94人
家庭教師	9.9	8.7	21.1	57.9	27.9	38.8	30.9	30.4	107人
臨 床	1.2	4.3	10.5	10.5	2.3	6.1	9.1	16.1	29人
事 務 職	50.6	37.0	23.7	2.6	16.3	16.3	9.1	10.7	94人
技 能 職	12.3	26.1	15.8	15.8	16.3	6.1	16.4	7.1	57人
そ の 他	4.9	4.3	7.9	2.6	9.3	8.2	5.5	7.1	25人
有 職 率	81%	46%	38%	38%	43%	49%	55%	56%	406/800人

まず、有職率の変化が、各世代がライフサイクルのどのような時点にあるかを如実に示している。すなわち、卒業後大多数の人々が何らかの職に就き、1.5年後（第1世代）では81%がまだ、その職業生活を続けているのに対し、第2世代になると、結婚、出産のために退職する人々が出て、有職率は46%に下がり、更に第3、第4世代では出産、育児のために、38%に落ち込んでしまう。第5世代（約40歳）から有職率が40%以上に増加するのは、育児から解放されて、再度職業活動をはじめる人々が出るという状況を示している。

しかし、こうした全般的な有職率の変化に加えて、職種別にみるとその減り方、職への復帰の仕方に、各職種の特徴をみることができる。

まず第一に、「教師」について見ると、第1～3世代では、各世代の20%は教師が占め、第4世代で10%に落ちた後第5世代以降では再び20%～30%近い率にまで復活している。その変化の様子と「家庭教師等」の変化とを重ね合わせてみると、第4世代で「教師」が激減した時に「家庭教師等」が大幅に増え、その世代の有職者の半数以上を「家庭教師等」が占める程である。そして、「家庭教師等」は、その後、一旦27.9%に下がるとは言え、各世代で30%～40%の高い割合を占め続けている。

一方、第1世代で、50.6%を占める事務職はその後、第4世代に至るまで減り続け、一般に職復帰が出てくる第5世代以降になっても元に戻る程に増加することはない。

以上のような教師、家庭教師、事務職の世代による消長から、女性におけるこれらの職種的位置・特徴と、さらに東京女子大学卒業生（あるいは女子の大学卒業生）の職業活動の2～3の特徴を読みとることができる。

第1には、「事務職」の急激な減り方は、企業に女子が就職することに対して「こしかけ」とであると非難されてもある程度仕方のない現状であると思われることである。

第2の特徴は、大学卒業の女子にとって、一旦退職後も再び退職前と変わらない条件（フルタイム）で復職可能な職業は、教師およびこれに準ずる職業であること。

そして、第3には、一旦退職後、以前と同じ職業に戻らずに、アルバイト、パートタイム程度の仕事をもとうとするときに、彼女たちの多くが選ぶ職業が、家庭教師や塾教師等の「教える」仕事であって、例えば主婦のアルバイト筆頭のように言われるスーパーマーケットのパートタイムの作業等ではない点である。

しかし、時代の変遷を捨象して、横断的なデータで捉えた以上のような特徴は、今後、大学卒業生の増加と、企業の対応の変化、社会全体の女子労働に対する意識の変化に伴って、変わってゆくことは想像に難くない。

(b) 学科による職種の違い

では、大学卒業の女子に、特に教師や家庭教師など何かを教える職業の道が開かれていることに関して、あるいは、その他にも大学で受けた専門教育を職業に生かすことに関して、専攻学科による差がどのように生じるだろうか。具体的に卒業学科による職業活動の違いをみてみよう。

まず最初に、学科別にみた有職率（表5）では、哲学科で最も低く（38.9%）、数学科で最も高い（60.9%）。その他の学科では大きな差はみられず、それぞれ50%前後である。

表5 学科別有職率

哲学科	日文科	英文科	史学科	社会学科	心理学科	数理学科	高等部
38.9	49.0	50.0	52.8	49.2	54.8	60.9	42.1

しかし、各学科の職種の分布（表6）をみると、学科による特徴があらわれている。〈該当者数の少ない哲学科は（7人）省略した〉

表6 学科別職種分布

	日文科	英文科	史学科	社会学科	心理学科	数理学科	高等学部
教 師	27.8	29.8	12.8	19.0	15.0	30.8	0
家庭教師等	26.4	33.9	8.5	27.0	10.0	33.3	43.8
臨 床	0	5.0	2.1	11.1	25.0	2.6	25.0
事 務 職	22.2	14.9	42.6	30.2	35.0	7.7	12.5
技 能 職	15.3	10.7	21.3	12.7	10.0	20.5	6.3
そ の 他	8.3	5.8	12.8	0	5.0	5.1	12.5
実 数 Tot.	72人	121人	47人	63人	40人	39人	16人

「教師」「家庭教師等」が非常に多いのは数学科（64.1%）と英米文学科（63.7%），次いで日本文学科（54.2%）である。また，高等学部でも，「家庭教師等」が半数近くを占めている。史学科，社会学科，心理学科では，事務職が30～40%を占め，他の職種に比べて最も割合が多い。

数学・英文・日文と史学・社会・心理とで職種の傾向に生ずる差は、第1には当然、前者が小・中・高校において多くの教師が求められ、また、塾、家庭教師等によって学校外でも補習の行なわれることの非常に多い科目であることによるだろう。

しかし、また、前者の学科が東京女子大において歴史が古く（名称は時代によって多少変化しているが）、卒業生が、史・社・心に比して古い世代に多く分布していることも反映しているだろう。すなわち、現在は、企業で大量の大卒女子を採用するが、以前（戦前は勿論戦後でも）は女子の諸企業からの求人は現在のように多くなかった。しかし、教職の道は比較的古くから開かれており、かつ、教職は女子にとっても比較的長く安定して継続しやすい職であった。学科の歴史の古い数・英・日においては、こうして長く教育に携っている人々が多く、全体として「教師」「家庭教師等」の割合を多くしていると考えられる。

それに対して、史学・社会学・心理学は、学科の設立も比較的新しく、上記のような長く教職にある人が少ないこと、また、その専門が、小・中・高校の教科と必ずしも対応しなく（または授業数が少なく）て、従って教職免許の取得率もおそらく低いこともあって「教師」の分布が少なく、一般企業に事務職として就職する傾向が強く表われているのであろう。

その他の学科の特徴としては、数学科の技能職（20.5%）は主にコンピューター関係の就職、そして、心理学科では、心理判定や言語治療等の臨床的職種に就く者のいることが特徴的である。

### Ⅲ 結婚後の女性が職業をもつ理由と条件

大学で得た専門知識や資格をどのように職業で生かすかについて前節でみてきたが、本稿の最初にも述べたように、女性の職業活動は、その専門領域、職種の問題を越えて、結婚によって大きく左右される。現在、大学卒業後大多数の者が就職するが、結婚・育児の時期になると、職業を中断あるいは放棄する、家事育児と両立可能な職種に転職する、あるいは、結婚前や子

どものなかった時期と同じ職を続けるなど、その選択は様々である。

どのような選択を行なうかは、その人がどのような職業観や育児観をもっているかと深く関係していると予想される。結婚及びその後に続く出産・育児のために、家庭内では夫と妻とで主に外で職業活動をする者と主に家庭内で家事育児に従事する者との役割分担があつてよい（あるいは、あることが当然だ）という意見の人もあり、また、結婚した女性も仕事をもちつづけるべきだという意見の人もあるだろう。男性の場合にも当然一人一人の職業観の差がその職業選択に影響を及ぼしていると考えられるが、女性——特に結婚した女性の場合には、より強く職業をもつことに対するそうした一人一人の意識の差が、職業活動のあり方を左右する（職業活動をしないという選択も含めて）と考えられる。

職業活動は、基本的にその見返りとして報酬、収入を期待するものであるが、ある職種、ある条件を選択して職に就く場合に、第一の目的、選択の理由は必ずしも収入ではなく、その他にも様々の期待がありうる。特に、結婚した女性の場合、フルタイムで働くことは、家事等と両立させるための時間的制約や体力的問題があり、またアルバイト程度の仕事は、収入の上で多くを期待できないなど、どの選択にも困難な問題がある。では一体、職業選択と職業に求めるものとの間には、どのような相互関係が存在しているのだろうか。そしてまた、職業活動に求めるもの＝働く理由、更に現実の職業活動のあり方は、外的諸条件とどのように関わっているのだろうか。結婚した女性を対象に以上のような諸問題を調査結果から分析してみる。

#### (a) 働く理由

仕事をもつ理由について、項目の中から該当するものを選ばせたが、それらの項目から働く理由の主だったものをあらわす下記のような3つのカテゴリーに合うものを選び、統合、再分類した。

1. 社会勉強……社会に出て人と接し、刺激を受けることで、何かを学びとろうとするもの。



2. 充実感……能力・技術等自分の持っているものを社会の中で生かし、役立てることを自分の喜びとするもの。

3. 経済的理由……自立のためには経済的基盤が必要であるとするもの。<sup>注3</sup>

また、分析にあたっては、第2～7世代の結婚している人のみを対象とした。<sup>注4</sup>未婚の人が大多数である第1世代と退職年齢に達している第8世代の2群は、第2～7世代と著しく条件が異なること、第2～7世代であっても、独身又は夫と離死別した人々も、職業をもつ意味が結婚している人々とは非常に違っていると考えられるからである。

職業をもつ理由によって、選ぶ職種が違ってくると考えられるし、また、何らかの理由で選んだ職業を続ける内に、その職業から得られる意味や価値を自分の職業観として身につけてゆくということも生じ、価値観と職種の間には、どちらが原因でどちらが結果であると言い切れない相互的な、密接な関係が存在すると考えられる。質的に様々の異なる面をもつ各職種では、働

注3 各カテゴリーに含まれる項目は下記のとおりである。

1. 社会勉強……社会的刺激を常に受けていたい／いろいろな人と接したい／物事を広く判断する目を養いたい
2. 充実感……自分の能力、経験、技術を生かしたい／社会のために役立ちたい／何かに打ち込んでいる充実感を得たい
3. 経済力……女性も職業を持つのが当然と思っている／経済的に自立したい

注4 2～7世代の結婚率および結婚している人々の内での有職率、有職者の内でのアルバイト、パートタイム、フルタイムの別は表7のとおりである。

表7

世代		2	3	4	5	6	7
結 婚 率		70%	90%	96%	95%	93%	92%
(結 婚 者) 率		31.4%	32.2	35.4	40.0	47.3	51.1
結 婚 有 職 者	ア ル バ イ ト	27.3%	37.9	67.6	42.1	52.3	55.3
	パ ー ト タ イ ム	4.5	24.1	23.5	23.7	20.5	10.6
	フ ル タ イ ム	68.2	37.9	8.8	34.2	27.3	34.0

く理由がそれぞれどのように捉えられているだろうか。（表8）

表8 働く理由

N=138

理由 \ 職種	教 師	家庭教師等	臨 床	事 務 職	技 能 職
社 会 勉 強	10.8%	11.5%	14.3%	15.0%	22.7%
充 実 感	51.4	75.0	85.7	30.0	59.1
経 済 的 理 由	37.8	13.5	0	55.0	18.2
実 数 Tot.	37人	52人	7人	20人	22人

全般的な傾向として、「充実感」が働く理由の内の大きな割合を占め、「社会勉強」は割合が小さい。そして、経済的理由は、職種によってその割合がまちまちである。3つの理由の割合の分布によって、各職種の特色を次のように分析できるであろう。

「教師」は、充実感も得られ、かつ経済的にも保証された職種である。同じように何かを教える職業であっても、「家庭教師等」ではアルバイト的な立場の場合が多く、経済的に多くを得ることは難しいこと、また将来にわたる保証を期待することができないことのために、むしろ自分自身の充実感や満足感を得ることがその職業継続の動機として第1に挙げられることとなるのであろう。

しかし、同様に経済的な期待は少なく、充実感を求めることが大きいとされている「臨床」関係の仕事と、先の「家庭教師等」とでは、分布の形は似ているが、その内容は必ずしも同じではないであろう。すなわち、「家庭教師等」の場合の「充実感」は、自分の能力を生かしているという満足感であるのに対して、「臨床」の場合の「充実感」は、それよりもむしろ、他人や社会のために役立っているという自負や喜びが中心であろう。このことが、経済的に得るものの多寡を問題にしない（家庭教師などに比べて、パートタイムやフルタイムの率も高いので、収入は概して「家庭教師等」より多いだろうが）態度になっていると考えられる。

次に、「事務職」は「臨床」とはまた非常に対照的である。事務職の者だ

けが理由として半数以上が、仕事を「経済的理由」のためと受けとめており、充実感や生きがいを第一義的な理由としていない、あるいはそれは仕事以外のものに求めようとしている。そこには、一般事務でかつ女性であるために将来より重要な地位に昇進することの希望がもてないという事情も反映されているのである。

「技能職」の中には、翻訳などの個人的作業から弁護士などの社会的地位や収入の確立した職種まで含まれているので、表8の分布の意味を簡単に分析することは困難である。

さて、職種の分析からも漠然と予測されるが、働く目的を経済的な理由とする場合には、集中して、あるいは長時間働かなければ、目的に見合う十分な収入は得られないだろう。そのような観点から表9をみると、アルバイト、パートタイム、フルタイムと労働時間が増えるに従って「社会勉強」「充実感」という抽象的な理由は少なくなっていく、逆に「経済的理由」は増加していく。

表9 働く理由と就労タイプ

	アルバイト	パートタイム	フルタイム
社会勉強	15.7%	14.8%	10.4%
充実感	70.0	55.6	45.8
経済的理由	14.3	29.6	43.8
Tot.	70人	27人	48人

以上のことから、仕事をする上で、収入よりもまず充実感、生き甲斐を重視する傾向は、夫の収入があり、自分（＝妻）が必ずしも働かなくとも生活できる状況であることを表わしており、このことは逆に妻の就労形態が夫の収入とかなり密接に関係があるという既にみたデータからも裏づけられるところである。

注5 柏木恵子「東京女子大学卒業生の生活と意見」（1978）p. 25（表A-4-9，A-4-10）

### (b) 夫の地位と妻の就労

次に、直接に働く理由を問うのではなく、生活状態と女性（＝妻）の就業上の様々の状況との関連の中に現われた働くことに対する姿勢や目的、また、妻の働く目的による夫の態度の変化を分析し、前節の意識調査の結果と比較してみよう。

第3世代から第4世代に移った時点で、夫の職は事務系、技術系勤め人から<sup>注6</sup>管理職へと大幅に移行している。

丁度同時期に、妻の就業タイプでフルタイムが減り、アルバイトが増加している。<sup>注7</sup>このような夫・妻の職業パターンの世代的消長は、実際に夫の昇進が妻の就業状況に何らかの変化を与え、それを規定している事情を物語っている。また、そこには妻が何故職業をもつかが反映されている。

表10は、夫の地位の変化である。管理職とは、会社での課長以上、事務

表10 世代と夫の地位

世代	2	3	4	5	6	7	実数 Tot.
管 理 職	4.8	18.3	56.8	76.7	84.5	88.5	277人
平 職 員	95.2	81.7	43.2	23.3	15.5	11.5	208人
実 数 Tot.	63人	82人	88人	90人	84人	78人	485人

表11 妻就労タイプと夫の地位

	管 理 職	平 職 員
無 職	58.8%	62.0%
アルバイト	24.9	15.4
パートタイム	8.3	5.8
フルタイム	7.9	16.8
Tot.	277人	208人

注6 柏木恵子「東京女子大学卒業生の生活と意見」(1978) p. 25 (A-4-8)

注7 " " " p. 15 (表A-2-14)

系、技術系勤め人はそれ以下の地位を指している。（今、後者を平職員と呼ぶ。）第3世代までは平職員が80%以上であったのに対し、第4世代になると60%以上が管理職に昇進している。

この2つの地位別に妻の就業状況をみると（表11）、妻の有職率そのものには差はないが、フルタイムが16.8%から7.9%に減り、アルバイトが15.4%から24.9%に増加する。

この変化は、夫の地位の社会的意味や経済的変化の影響の他に、その間に子どもが増えるなどの理由もあろう。いずれにしろ、夫の地位が加齢に伴って上がり、社会的地位が安定してゆくにつれて、妻の立場も伝統的な家庭中心の役割分担に変化してゆく様子を見ることができる。

このような夫・妻双方の変化に伴い妻の労働目的が変化することは、妻の収入の使途の変化からもうかがうことができる。

先にみたように、夫の地位により妻の就労タイプが変化するので、妻の収入は当然変化し、夫が管理職の場合の方が、概して少ないと考えられる。

従って、表12にみられる妻の収入の使途の比較はあくまでも、それぞれの人の収入全体を100%とした場合に、それぞれに何%ずつ用いているかという率の比較にとどまる。夫が平職員では、妻の収入の半分以上が家計と貯蓄に使われ、ローン返済のためにも夫が管理職の場合より、より高い率、そし

表12 夫の地位と妻収入の使途

妻使途 \ 夫地位	管 理 職	平 職 員
家 計	17.1%	20.3%
貯 蓄	28.3	34.9
仕 送 り	1.7	0.7
自分の小遣い	38.7	30.2
ローン返済	3.8	4.5
そ の 他	9.4	9.4
Tot.	100%	100%

てより多い絶対額があてられる。他方、夫が管理職の場合には40%近くは自分の小遣いとして使用される。すなわち、夫が平職員で収入の少ない頃は、妻は生活費やローン、貯蓄のために働いている、つまり経済的な必要のために仕事をもっていると言えよう。

働く理由を直接に質問した場合には、必ずしも明確には表われてこない経済的理由が、このような間接的資料から浮び上がってくるのだが、それは、妻が働くことに対する夫の態度にも反映されている。

表13 家計負担と夫の態度（妻有職）

家計支出 夫の態度		夫 の み	夫 と 妻
反	対	12.3%	4.0%
中	立	22.7	16.0
賛	成	65.0	80.0
Tot.		97人	100人

妻が働いて得る収入を家計に（一部でも）繰り入れるか否かによって、妻の就業に対する夫の態度（賛成／反対）も変化する（表13）。妻の収入が家計に寄与する場合の方が、夫は賛成である率が高く、約80%にものぼる。

ただし、このデータは、あくまでも妻から見た夫の態度であるから、自分の収入を家計に繰り入れて役立っているという妻の自信が夫の態度をこのようにみなしうるとしている可能性も十分考えられる。

以上、結婚した女性が家事・育児と両立させながら他にも何らかの仕事をもち続けることに関して、何のために働いているかの意識調査の結果を分析し、また主に経済的側面で何が職業活動の動機（あるいは目的）となっているかを夫の地位や妻の収入の使途等の実態調査から明らかにしようと試みた。そして、意識と実態の調査の結果から次のような解釈が可能であろう。

経済的必要性が職業活動を促す原因となる場合も多いが、その場合にも、できるだけその職業活動の中で充実感を得たいとの念願が強く働いている。しかし、また、フルタイムで集中して働き、それによって収入の額も高くな

ると、経済的側面がだんだん強く意識されるようになり、また、そのことが妻の職業活動に対する夫の態度にも変化を与えることとなる。

### Ⅲ 職業—育児観と諸意識

前節では結婚した女性が仕事をもつ場合に、その活動を積極的に促す役割を果たす「働く理由」や経済的必要性についてみてきた。その中で、多くの人が、働く目的は「充実感」を得ることであると考えていることが明らかにされた。しかし、「充実感」は仕事によってのみもたらされるものではなく、他の諸活動によって得ることも可能であろう。そして、その職業以外の活動の中で、最も共通に、非常に高く評価され、充実感のある活動とされるものは、育児であろう。

「卒業生調査」においても、一番大切なもの、生き甲斐となっているものは何か、との質問に対する答えとして、（有職者の場合）職業、子どもが共に多く挙げられている。<sup>注8</sup>

このように職業活動と育児は共に高い価値をもち、かつ共にそのために多くの時間を費すことを必要とするために、しばしば、両者間の軽重が問われる、あるいは二者択一を迫られるという事態が起こる。その結果、育児のためには母親はその他の職業をもつべきでないと考えて無職で育児に専心する人、一時期職業を中断することを選ぶ人、また、何らかの解決法をみつけて両立させようとする人など、一人一人の職業と育児についての価値観のあり方によって選択は様々となる。

---

注8 無職者の場合は回答の第1位は夫である。有職者2～7世代において生き甲斐の中で子ども、職業が占める割合は表14のとおりである。

表14

生きがい \ 世代	2	3	4	5	6	7
子 ども	4.3%	23.7	28.9	20.9	12.2	16.4
職 業	19.6	21.1	13.2	32.6	22.4	25.5

また、その実際の選択は、その人を取りまく複雑な諸事情の組み合わせによって決定されるものであるが、一般的意見として職業と育児に関してもっている基本的態度は、その人の実際の行動パターンや、子どもに対する諸意識にどのように関係するであろうか。一般的には、女性の生き方として、たとえば、社会進出対家庭復帰、進歩的対伝統的のように対立するものとして取り扱われることの多い職業—育児観を軸にそれら（意識、行動）を分析してみよう。

#### (a) 職業—育児観の分類

職業活動と育児活動への比重のかけ方を見、それをタイプ分けするために、前節と同じように第2～7世代の結婚している人を対象に次のような分析を行なった。

「卒業生調査」で、結婚と職業、育児と職業のそれぞれについて意見を問うたが、その2問の両方へ、育児を重視する回答を行なった人、職業を重視する回答を行なった人、そして、どちらを重視するとも言い難い中間的意見の人のタイプを抽出した。<sup>注9</sup>

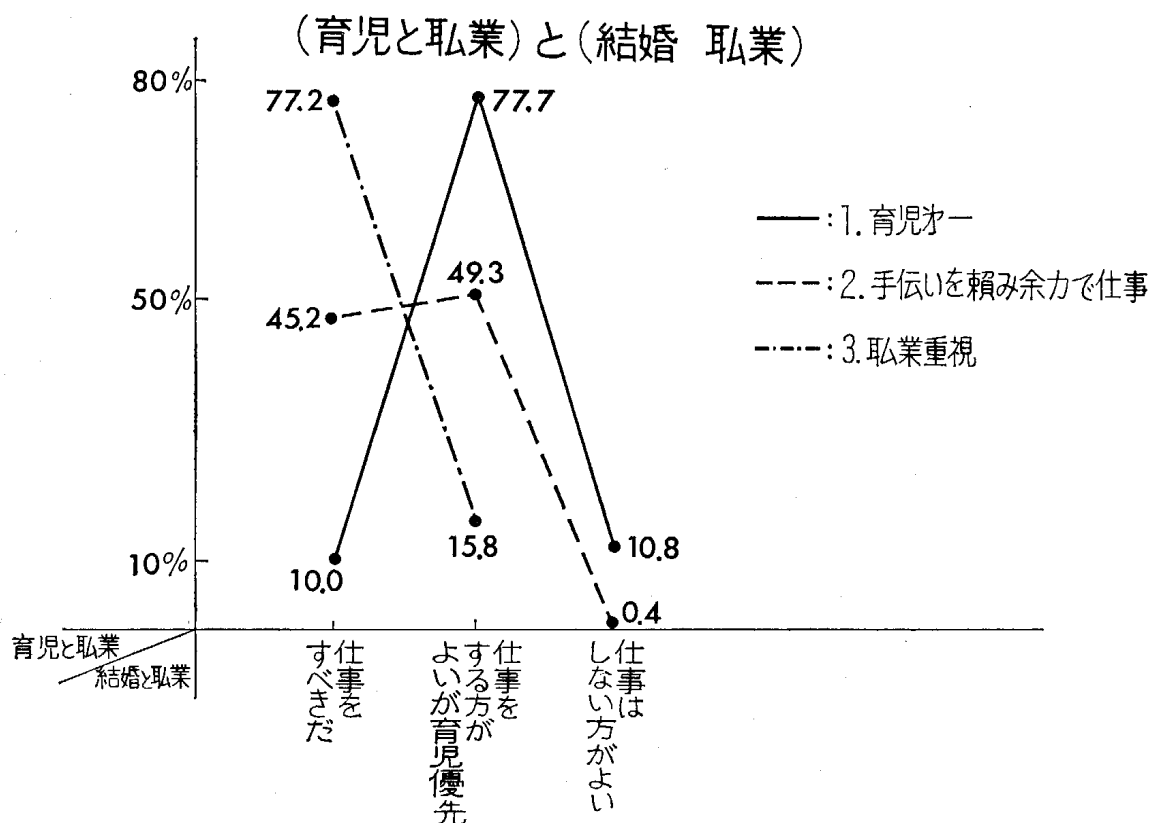
注9 2問への回答の分布は表15のようである（〔 〕でくくってあるところが各タイプとしてまとめられたところである）。

表15

結婚と 育児と職業	権利として 働くべき	社会参加の 手段として 働くべき	望ましいが 育児優先	職業はもた ない方がよ い	職業はもつ べきでない
育児が第1	2人	11	101	10	4
余力で仕事	27	96	134	1	0
保育所利用 働くべき	16	13	9	0	0
社会施設利 用働くべき	10	5	0	0	0



育児について、①育児が母親にとって最も大切な仕事であるから専心すべきだ、②手伝いの人を頼んでその余力で仕事をもつことが望ましい、③保育施設や社会施設に大幅に育児を負担してもらい女性も家庭外で仕事をもつべきだ、の3つの意見のそれぞれの場合について、結婚した女性が職業をもつことに関する意見の分布は、図1のとおりである。



この結果、育児と職業についての意見の違いによって結婚と職業についての意見の分布にも差があることが明らかである。そこで、この中から育児についての意見と矛盾しない意見の人(図中●の人)を選び出して(注9参照)、次の3タイプとした。

1. 育児型……育児が第1で、仕事より育児優先、又は全く仕事は望ましくないとするタイプ。
2. 中間型……手伝いの人を得て余力で仕事をした方がよいとしながら、結婚と仕事に関しては育児優先又は少し仕事重視とするタイプ。

### 3. 仕事型……子どもは保育施設で養育し、結婚しても仕事をすべきだとするタイプ。

#### (b) 職業一育児観と就労状況

このようにして分類した職業と育児・結婚についての異なった意見の持主とみなしうる3タイプの人々の、それぞれ実際の就労状況について検討してみよう。(表16)

中間型は、各就労タイプに同程度の割合(60%前後)で分布している。育児型は、無職の人に最も多く、就労時間が増加するにつれて少なくなっていく。仕事型は育児型と全く逆の傾向を辿っている。育児型、仕事型共に、意見と実際の活動状況が妥当な一貫性のある傾向をもつといえることができる。

表16 職業一育児観と就労タイプ

就労 タイプ 意見	無 職	アルバイト	パ ー ト	フルタイム	実 数 Tot.
育 児 型	37.0% ( 87人)	29.1 ( 23)	12.5 ( 3)	3.9 ( 2)	115人
中 間 型	57.4 (135)	62.0 ( 49)	58.3 ( 14)	62.7 ( 32)	230
仕 事 型	5.5 ( 13)	8.9 ( 7)	29.2 ( 7)	33.3 ( 17)	44
実 数 Tot.	100% (235人)	100% ( 79)	100% ( 24)	100% ( 51)	389人

#### (c) 職業一育児観と家庭教育

各職業一育児観のあり方は、どのような形で母親の子どもへの働きかけ方を決定しているだろうか。母親が子どもに様々の働きかけをすることへの評価、母親が子どもの教育に対して持つ責任に関する意見を、職業一育児観や実際の就労状況がどのように規定しているかを検討してみよう。それによって、職業と育児の問題を軸に、どのような家庭環境が形成されるかの一端を

みることができよう。

まず第一に、子どもの学業成績に対して両親、教師、子ども素質、運の4つが、全体を100%とした時に何パーセントずつ寄与すると思うか、という質問に対する各型別の評価結果をみてみよう（表17）。全体として大きな違いはない。しかし、親の寄与に関して育児型と仕事型を比較すると、育児型の方が、わずかだが高い評価を示していて、親が励ましや援助を与えることを重視している様子がうかがえる。

**表17** 学業成績に寄与するもの  
（職業—育児観別）

型	育児型	中間型	仕事型
両親の寄与	23.1%	22.1	20.8
教師の寄与	23.0	23.6	21.6
子ども素質	49.4	48.2	49.0
運	4.6	5.4	7.5

**表18** 就労タイプと育児への  
親の寄与評価

就労 タイプ	型	育児型	仕事型
無職		23.7%	20.8
フルタイム		—*	20.0

\* 該当者が少ないので省略

では、育児型、仕事型の中を更に実際に子を、育てる場合には子どもと接する時間に差が生ずる就労タイプ別に分けて親の寄与の評価を比較するとどのようなであろうか。育児型で実際に無職で育児に専心している（又は、将来、過去にそうできるくできた）人々と、その反対の仕事型でフルタイムで働いている人々とでは子どもの成績に対する親の寄与率の評価に3.7%の差があり、また、同様に無職であっても、育児型は仕事型より親の役割を高く評価している。

このように、意見と実際の行動において育児を重視している母親と仕事を重視している母親とでは、幼児期の養育だけでなく学齢に達した後でも、親が子どもを注意深く見守り必要な援助を与えることの価値や効果に対する評価が違っている（育児型・無職の方が高い）ことが示唆される。

それでは、そのような子どもに対する親の役割について、もっと一般的にしつけなども含めた家庭教育に関しては、誰がどのように行なうのがよいと

考えられるだろうか。

それぞれのタイプにおいて、家庭教育で主な決定権をもつのは夫か妻かに  
ついてたずねた結果をみてみよう（表19）。

**表19** 職業—育児観と家庭教育の主導権

	育 児 型	仕 事 型
主 に 夫	6.3%	2.3
共 同 で	53.2	65.9
主 に 妻	40.5	31.8
実 数 Tot.	126人	44人

これによれば、育児型でも仕事型でも、家庭教育は夫と妻（父親と母親）  
が共同してあたるとする者が半数を越えている。しかし、育児型は仕事型に  
比べて妻に主導権があるとする者も、また逆に夫に主導権があるとする者も  
多く、仕事型は共同であたるとする者が育児型より多いことが特徴的である。

学業に対する親の寄与の場合と同じように、無職で育児型、フルタイムで  
仕事型に分けて 家庭教育の主導権をみたものでは（表は省略）、2つの型に  
より無職育児型では、主に妻、夫婦共同が半分ずつの割合いで存在するのに  
対して、フルタイム仕事型では、「夫婦共同」が大半（82.4%）を占めると  
いう差がでている。

これらの結果から、母親の職業—育児観及びそれに基づく実際の職業活動  
の行ない方の差によって、それぞれ非常に異なる家庭環境の形成を推測する  
ことができるだろう。

育児に専心することをよしとする母親のいる家庭は、父親と母親の役割分  
化が比較的明確で、子どもの教育については母親が責任をもって当たるとい  
う体制であるのに対して、母親が自分の職業を重視している 家庭では、父  
親、母親共に職業をもちかつ家庭教育も共同して行ない、二人の親が質的な  
差をあまり明確に示さない家庭環境が作られやすいだろう。

こうした家庭内における母親のあり方や母親からの直接・間接の影響は、

その子どもたちの職業観その他の意識に何らかの形で継承されてゆくである  
注10  
う。

#### (d) 職業—育児観と母性意識

Ⅱにおいて、結婚後も職業を続ける場合に、そこに求めているものの最大  
のものは「充実感」であることが明らかにされた。そして、またⅢ(b)~(c)に  
おいて、職業と同様に、あるいはそれ以上に生き甲斐、充実感となり得る育  
児に関して、職業観及び職業活動の実態との関連によって、育児のあり方が  
どう影響をうけるかを検討した。

では、そもそも子どもを育てながら母親が日々感じることは何なのであ  
るか。子どもに対する愛情は全ての母親が共通にもっているものであるとし  
ても、その愛情の感じ方は一次元的なものではないだろう。職業活動で感じ  
る充実感と同様の感情もありうるし、また、子どもさえいれば幸せだと感じ  
るような一体感をもって子どもに対することもあるだろう。

しかし、また一方で、先にみたように多数の人が結婚後も仕事を続けたい  
と思っているように、子どもを育てなければならないのが時としては重荷に  
なることもあるだろう。

母親の職業—育児観や就労タイプによって育児に対して感じる母性意識が  
どのような違いを生ずるかをみてみよう。

母性意識を測定する尺度として、「卒業生調査」で、子どもを育てながら  
感じたこと項目について、よくあった（ある）（±4点）、時々あった（あ  
る）（±3点）、たまにあった（ある）（±2点）、全くなかった（ない）（±  
1点）の4件法の評定尺度上に評定させ点数化したものを用いた。各項目  
は、その内容によって次の3つに分類させた。

1. 一体感……子どもを自分の一部分のように感じ、子どもさえいれば幸

---

注10 副田素子、柏木恵子「女性の職業志向性に及ぼす母親の影響」1980  
東京女子大学論集 第31巻1号

福だと感じるような「溺愛型」の母性意識。

2. 充実感……一体感より理性的に、子どもを育てることによって自分の生活が充実し、自分の成長に役立ったと考える「理性型」の母性意識。
3. フラストレーション……マイナスの母性意識。子どもによって、自分の生活が様々に制約されることに対してフラストレーションを感じることに。

一体感と充実感については、1～4点の点数が高いほど、より育児について肯定的感情が強く、フラストレーションは－4～－1点のマイナス点が多いほど、より否定的感情が強いことを示す。

この得点によって、職業－育児観と母性意識の関係をみたのが表20である。

**表20** 母性意識と職業－育児観

	育 児 型	中 間 型	仕 事 型
一 体 感	2.18	1.91	1.71
充 実 感	3.32	3.20	2.99
フラストレーション	－2.03	－2.19	－2.41

3タイプの母性意識全てについて、育児型がもっとも育児に肯定的であり、中間型、仕事型の順で肯定的感情のレベルが低くなることが示唆されている。

しかし、同じ肯定的育児感情でも、子どもと一体感を感じるような「溺愛」型よりも、理性的な「充実感」についての方が、総体的に点数が高く、強く支持されている。

では、実際の就労状態（無職かフルタイムか）に分けて、各母性意識をみるとどうだろうか（表21）。無職で育児に専心している人々よりも、むしろフルタイムで働いている人々の方（この中には育児期には仕事をやめていた人も含まれるが）が一体感、充実感のいずれでも得点が高く、フラストレー

ションが少ない。

**表21** 母性意識と就労タイプ

	無 職	フルタイム
一 体 感	1.97	2.06
充 実 感	3.22	3.41
フラストレーション	-2.18	-1.92

この結果は、むしろ一般の予測に反している。一般に、育児型の方が母性意識が高く、そして無職でいる率も高いことから、無職の人では母性意識が高く、反対にフルタイムの人では低いと予測されるのに反して、この結果は、フルタイムの人の方が、むしろ母性意識が高いことを示している。

意識と就労実態がどう関わり合っているかをみるために更に条件を細かく分けて、育児型か仕事型か、無職かフルタイムかの2つの条件の組み合わせによって、母性意識がどう変化するか見てみよう。（ただし、育児型でフルタイムで働いている人は人数がきわめて少ないので省略する）

**表22** 母性意識と職業—育児タイプ

	育 児 型 (無 職)	仕 事 型 (無 職)	(フルタイム)
一 体 感	2.19	1.85	1.81
充 実 感	3.34	2.89	3.39
フラストレーション	-2.00	-2.68	-2.13

この分類による結果をみると、無職で育児型の人では母性意識は、一貫して高いが、仕事型であるにも関わらず無職でいる人々では、どの種の母性意識をみても育児型より低いのみならず、特に子どもをもって感じる充実感、3種の型の中で最も低く、また、フラストレーションは最も大きい。

これに比べて、仕事型でフルタイムの人々は、「充実感」では、仕事型で無職の人より高く、育児型で無職の人とほとんど変わらない、あるいはより

高い程である。そして、この人々では、職業生活も忙しく、育児と両立させるためには様々の困難があると思われるにもかかわらず、仕事型無職の人よりフラストレーションが少ない。

表22にあらわれたこのような各条件による母性意識の差は次のように解釈できよう。

育児を重視し実際に育児に専心している人は、子どもをもち育てることに満足し充足している、また、仕事を重視する意見で実際に現在フルタイムで働いている人々では、育児型の人のような全面的満足感とは別種の困難をなしとげたあるいは様々の経験を得られた充実感が非常に大きいだろう。

そして、仕事をしたいにもかかわらず、諸事情のためにできないでいる人々では、家事や育児がわずらわしく思われ、フラストレーションが高くなる。すなわち、母性意識の程度や質は、実際に育児に傾注する時間や労力と、母親が基本的に持っている自分自身の生活に対する理想との2つによって規定されるといえよう。

#### IV 結 語

東京女子大学の卒業生を対象として、大学卒業後の女性がどのような職業活動に従事しているかの実態を調査分析した。そして次に、結婚後の職業生活や、その人が結婚育児と職業とについて持っている基本的態度が、家庭における子どもの養育にどのように反映されるかを分析した。

育児と職業に関しての意見と、実際の就労状況のあり方によって育児重視で実際に無職で育児に専心している人では、

1. 家庭内での親の役割を高く評価している。
2. 特に、母親が家庭教育について主導的役割を果たしている率が高い。
3. 母性意識が高い。

一方、仕事を重視する人では、

1. 実際に仕事をしている人では、家庭教育において父母が共同であることが多い。



2. 実際に仕事をしている人は、無職の人より、育児に対して肯定的である。

結婚した女性にとって、育児は最も大きな関心事の一つであるが、多くの女性は、それだけでは飽きたらず、何らかの職業活動によって社会の中で自分自身を生かしたいという気持ちをもっている。そしてそのような人々にとって、職業活動と育児の両立には多くの困難はあるが、両立させた場合の充実感は、その困難を凌ぐ価値をもっていることが示唆された。